



TÜRK TİCARET KANUNU KAPSAMINDA KURUMSAL YÖNETİMİN KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE UYGULANABİLİRLİĞİ*

Nermin ÇITAK**

Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Yakup SELVİ***

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi

ÖZET

Günümüz iş ve ticaret dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilmek için, 1957 yılından bu yana yürürlükte olan 6762 Sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK), yerini 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren 6102 Sayılı TTK’na bırakmış ancak yeni TTK yürürlüğe girmeden 6335 Sayılı Kanunla sözkonusu kanunda değişiklikler yapılmış bulunmaktadır. Bu değişiklikler, yeni TTK’nu gerekçesinde belirtilen “Kurumsal Yönetim (Corporate Governance)” ilkelerine ilişkin beklentilerden uzaklaştırmış ve bunun sonucunda da küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) açısından TTK ile gelecek olan kurumsal yönetim ilkelerinin yasal olarak uygulama zorunluluğu da ertelenmiştir. Bu gelişmeler neticesinde de, kurumsal yönetim ilkelerine uygun davranmak KOBİ’lerin inisiyatifine kalmıştır. Bu çalışmada, KOBİ’lerde kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesi ve uygulanabilirliği kavramsal olarak incelenmiş olup; bu ilkelerin uygulanmasının KOBİ’ler açısından önemi üzerinde durulmuştur. Bu çalışmanın sonuçları göstermiştir ki, KOBİ’lerde kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanmasının yasalara dayandırılması özendirici olmamaktadır. Büyüme eğilimi gösteren KOBİ’ler, ulusal ve uluslararası rekabet güçlerini artırabilmek ve sürdürülebilirliklerini sağlamak için, kurumsal yönetim ilkelerine daha çok ihtiyaç duyacak ve bu ihtiyaç sonucunda da doğal olarak bu ilkeleri uygulayacaklardır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal yönetim, KOBİ, TTK.

JEL Sınıflandırması: G34, M41, M48

APPLICABILITY OF THE CORPORATE GOVERNANCE IN SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES WITHIN THE SCOPE OF THE TURKISH COMMERCIAL CODE

ABSTRACT

Turkish Commercial Code numbered 6762 which was in force since 1957 was replaced with the new Turkish Commercial Code, numbered 6102 on July 1, 2012 in order to meet the needs of today's business and commercial world. However, before the New Turkish Commercial Code adopted some changes has been made with the law no. 6335. These changes led the principles of corporate governance law away from the expectations. As a result, corporate governance principles which will come in effect with the new Turkish Commercial Code are postponed for the small and medium-sized enterprises (SMEs). As a result of these progresses, the decision to act according to the principles of corporate governance is left to the discretion of SMEs. In this study, the adoption and applicability of the principles of corporate governance in SMEs has been conceptually examined and focused on the implementation of these principles in SMEs. In our opinion, implementation of corporate governance principles in SMEs will not be encouraging when forced with the law. SMEs which show growing trends, will need to strengthen the competitiveness and sustainability of national and international area. As a result, these entities will use the principles of corporate governance naturally and will apply these principles.

Key Words: Corporate governance, SMEs, Turkish Commercial Code.

* Bu çalışma, 4-5 Ekim 2012 tarihinde düzenlenen MÖDAV’ın 9. Uluslararası Muhasebe Konferansı’nda bildiri olarak sunulmuş olup, daha sonra geliştirilmiştir.

** ncitak@marmara.edu.tr

*** selviyak@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Kurumların ve toplumların ihtiyaçları her geçen gün daha hızlı değişmektedir. Bu değişimlerin olumlu etkilerinin yanı sıra, suistimallerin artması, ticari karışıklıklar ve hukuki düzenlemelerde eksiklikler gibi olumsuzluklara da neden olabilmektedir. Olumsuzlukları en az seviyeye indirebilmek ve hatta tamamen yok edebilmek için de yeni yasal düzenlemelere gidilmekte veya mevcut olanlar revize edilmektedir. Günümüz iş ve ticaret dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilmek için, 1957 yılından bu yana yürürlükte olan 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu (TTK), yerini 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren 13 Ocak 2011 tarih ve 6102 sayılı kanunla TBMM’nde kabul edilen yeni TTK’na bırakmıştır. Ancak, henüz yeni TTK yürürlüğe girmeden 26.06.2012 tarihinde kabul edilerek 50 maddeyle 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6335 Sayılı “*Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu’nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ile sözkonusu kanunda değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikten kısa bir süre sonra iki yeni değişiklik daha yapılmıştır. Bu değişiklikler, 12.07.2012 tarihli 28351 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6353 Sayılı “*Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ve 11.04.2013 tarih ve 28615 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6455 Sayılı “*Gümrük Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”dur. Bu son iki değişiklik, 6102 Sayılı Kanun’da bağımsız denetime tabi olacak şirketler ve bağımsız denetçi olarak görev alabilecekler ile ilgili bazı önemli değişiklikler yapmıştır.

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren “Kurumsal Yönetim – (Corporate Governance)” temelli yeni TTK ile birlikte, kurumsal yönetim ilkelerinin önemi bir kez daha gündeme gelmiş bulunmaktadır. Sermaye Piyasası mevzuatına tabi işletmelerde kurumsal yönetim ilkeleri geçerli olduğundan ve bankacılıkla ilgili düzenlemelerde zorunluluk bulunduğundan, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması bu işletme ve kurumlar açısından önemli bir sorun teşkil etmemektedir. Ancak, ülkemizde küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) için, büyük ölçekli işletmelere nazaran, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanabilirliği daha önemli bir sorundur. Dünya’daki diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de KOBİ’lerin toplam ekonomi içindeki yeri çok önemlidir ve toplam işletmelerin %99’una yakını KOBİ’dir ve yaratılan toplam katma değer %50-60’ını KOBİ’ler gerçekleştirmektedir (Pekdemir, 2012, s:18).

Bu düşünceden hareketle çalışmamızda KOBİ’lerde kurumsal yönetim ilkelerinin benimsenmesi ve uygulanabilirliği, kavramsal olarak ele alınmıştır. Gerek taslak, gerek gelişim ve gerekse de kesinleşme sürecinde kurumsal yönetim ilkelerinin esas alındığı yeni TTK’ndaki maddelerden muhasebe ile ilgili olanlarından öncelikli olarak ön plana çıkanları seçilmiş ve bu madde hükümleri kurumsal yönetim ilkeleri açısından

analiz edilmiştir. Kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanması beraberinde işletmelere fayda sağlayacağı gibi aynı zamanda maliyet de getireceği muhakkaktır. Katma değer yarattığı sürece KOBİ'ler de kurumsal yönetim ilkelerini uygulayacaklardır.

1. KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELER

1.1. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı

Avrupa Birliği (AB), KOBİ tanımları konusunda gerek ulusal gerekse birlik bazında karışıklığa neden olmamak için, 1 Ocak 2005 yılında KOBİ tanımını güncellemiş ve KOBİ'leri işçi sayısı, yıllık ciro ve bilanço büyüklüklerini esas alarak tanımlamıştır. Bu esaslara göre KOBİ'ler mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler olarak üç gruba ayrılmıştır (SME Envoy Report 2005, s:7):

- a) Mikro Ölçekli İşletme çalışan sayısı 10'dan az, yıllık cirosu ve bilançosu 2 milyon Euro'ya kadar olan işletme,
- b) Küçük Ölçekli İşletme çalışan sayısı 50'den az, yıllık cirosu ve bilançosu 10 milyon Euro'ya kadar olan işletme,
- c) Orta Ölçekli İşletme çalışan sayısı 250'den az, yıllık cirosu 50 milyon Euro'ya kadar ve bilançosu 43 milyon Euro'ya kadar olan işletmedir.

Türkiye'de ise yeni TTK yürürlüğe girdikten sonra 4 Kasım 2012 tarih ve 28457 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "*Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*" ile birlikte KOBİ'lerin tanımı yapılmış ve bu konuya ilişkin beklenti karşılanmış bulunmaktadır. Buna göre bahsi geçen Yönetmeliğin 3. maddesinde KOBİ, "*ikiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan ve bu Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler veya girişimler*" olarak tanımlanmıştır. Yine aynı Yönetmeliğin 5.maddesinde KOBİ'ler aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır:

- a) Mikro işletme: 10 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 1 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler,
- b) Küçük işletme: 50 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 8 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler,
- c) Orta büyüklükteki işletme: 250 elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.

Ayrıca, bankalar, yatırım bankaları, sigorta şirketleri, emeklilik şirketleri ve benzerleri ile borsaya kayıtlı işletmeler KOBİ ölçekli dahi olsalar yeni TTK'na göre büyük sermaye şirketi olarak kabul edilmiş bulunmaktadır.

1.2. KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri

TÜİK Yıllık İş İstatistikleri 2009 yılı verilerine göre Türkiye’de toplam işletmelerin %99,9’unu KOBİ’ler oluşturmaktadır. Ayrıca, 1-9 çalışana sahip mikro ölçekli işletmeler toplamın %95,62’sini teşkil ederken; KOBİ’lerin %82’si hizmetler ve ticaret sektöründe ve %13’ü ise imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermektedir (KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011, s:26). Bununla birlikte KOBİ’ler Türkiye’de toplam istihdamın %78’ini, toplam katma değer %55’ini, toplam satışların %65,5’ini, toplam yatırımların %50’sini ve toplam ihracatın %59’unu oluştururken; KOBİ kredilerinin toplam krediler içindeki payı ise %24’tür (KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011, s:27).

Dolayısıyla, KOBİ’ler Türkiye ekonomisinin en önemli unsurlarıdır ve büyük işletmelerin de en kuvvetli destekçileridir. Ayrıca bu veriler Türkiye ekonomisine dinamizm kazandırmak, rekabet gücünü geliştirmek, istihdamı arttırmak, sürdürülebilir büyümeyi sağlamak için KOBİ’lerin kilit role sahip olduklarını göstermektedir. Bu sebeple de KOBİ’lerin sorunlarının doğru teşhis edilerek bu sorunlara da makul çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Küçük 2010, s:34).

Türkiye ekonomisindeki yeri ve önemi tartışmasız olan KOBİ’ler için KOSGEB, 2011-2013 KOBİ stratejisi ve eylem planı kapsamında, KOBİ’lerin ve girişimcilerin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılmasını stratejik amaç olarak belirlemiş ve bu amaca yönelik olarak da “Uluslararası kredi kriterleri ve kurumsal yönetim ilkeleri konusunda KOBİ’lerin bilinçlendirilmesini” hedeflemiştir. Bu doğrultuda da aşağıdaki stratejiler ortaya konulmuştur (KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011, s:71):

- a) KOBİ’lerin uluslararası kredi kriterleri ve kurumsal yönetim ilkeleri konusunda bilinçlendirilmesi ve uyum sağlamaya ilgili faaliyetler gerçekleştirilmesi,
- b) KOBİ’lerin finansal ve finansal olmayan raporlama standartlarına uyumlarının sağlanması.

2. KURUMSAL YÖNETİM

2.1. Kurumsal Yönetim Kavramı

“Corporate governance” kavramının Türkçe karşılığı “şirket yönetkisi ya da şirket yönetişimi” olmakla birlikte Türkçe yazında ve özellikle yasalar ile yönetmeliklerde “kurumsal yönetim” olarak genel kabul görmüştür (Arslantaş 2012, 1). Bu çalışmada da genel teamüle uyulmuş ve “corporate governance” kavramı “kurumsal yönetim” olarak kullanılmıştır.

Kurumsal yönetimin, şirket yönetimini iyileştirici standartlara duyulan ihtiyaç anlamında, Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1970’li yıllarda yaşanan Watergate Skandalı ve sonrasındaki yolsuzluklar sonucunda oluştuğu ve yolsuzluklara karşı finansal denetimin güçlendirilmesini hedefleyen bir anlayış olarak ilk kez gündeme geldiği kabul edilmektedir. Daha sonra, 1980’li yıllarda ise İngiltere’de yönetimin

yeterliliği tartışma konusu olmaya başlamış ve aynı dönemde yaşanan şirket skandallarından sonra da kurumsal yönetimin temellerini oluşturacak çalışmalar başlatılmıştır (Arslantaş 2012, 2-3).

Kavramsal olarak ise “kurumsal yönetim” ilk olarak İngiltere’de Adrian Cadbury başkanlığında “*The Cadbury Report, Financial Aspects of Corporate Governance*” adı altında 1992 yılında hazırlanan bir raporla yayımlanmıştır (Cadbury Report 1992). Bu raporda özetle; üst düzey yönetimin sorumluluklarının ayrıştırılması, yönetim kurulu üyelerinin önemli bir kısmının dışardan üyelerden oluşması, denetim komitesinin en az üç icracı olmayan üyeden oluşması şeklinde önemli başlıklar yer almaktadır. Kurumsal yönetim kavramının işletme uygulamalarının çok eskiye dayanmaması nedeniyle herkes tarafından kabul edilen tek bir tanımlaması bulunmamaktadır. Aşağıda kurumsal yönetimle ilgili yapılan değişik tanımlar ele alınmıştır (Aysan 2007, s:82-83).

Cadbury’e göre “kurumsal yönetim, işletmelerde bir yandan ekonomik ile sosyal hedefler arasında, öte yandan işletme topluluğunun hedefleri ile içinde çalışan kişilerin (özellikle yöneticilerin) hedefleri arasında dengenin kurulmasını sağlamak amacıyla alınabilecek önlemlerden ve bu önlemlerin, kullanılmasını zorunlu kıldığı, insan kaynakları, cihazlar, yöntem ve prosedürlerin tümünden oluşur”.

“Kurumsal yönetim, işletmelerin amaçlarına uygun olarak yönetilmelerini ve bu uygunluğun sağlanması amacıyla kontrol edilmelerini sağlayan sistemin tümüdür”.

“Kurumsal yönetim, işletmeyi oluşturan kişilerin haklarının elde edilmesini, sorumluluklarının tanımlanmasını ve bu yetki ve sorumlulukların kişiler arasında dağıtımını sağlayan bir sistemler topluluğudur”.

1999 yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından “Kurumsal Yönetim İlkeleri” adı altında yayımlanan raporda “Kurumsal Yönetim” aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (OECD, Principles Of Corporate Governance 2004, s:11):

"Kurumsal yönetim, bir şirketin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer menfaat sahipleri arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsar. Kurumsal yönetim, makro-ekonomik politikalardan, ürün ve faktör piyasalarındaki rekabet düzeyine kadar firmaların faaliyetlerini biçimlendiren bir dizi unsurdan oluşan daha geniş bir ekonomik çerçevenin içinde yer almaktadır. Kurumsal yönetimin çerçevesi, aynı zamanda yasal, düzenleyici ve kurumsal faktörlere dayanır.”

Enron ve Worldcom gibi büyük şirketlerin muhasebe skandalları ile gündeme gelmesi ve bu skandallardan başta ABD olmak üzere pek çok ülkenin ekonomisinin önemli

derecede olumsuz etkilenmesi sonucunda gerek şirket üst yönetimlerinin ve gerekse denetçilerin sorumluluklarının gözden geçirilmesi ihtiyacı duyulmuştur. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar 2002 yılında ABD’nde Sarbanes Oxley Kanun’unun oluşmasına ve “kurumsal yönetim” kavramının öneminin bir kez daha ortaya çıkmasına neden olmuştur (Cohen, Krishnamoorthy ve Wright 2010, s:751).

İşletmeler büyüdükçe *şeffaflaşmak*, topluma karşı *hesap verebilir olmak* ve *dürüst olduklarını* kanıtlamak zorunda kalmaktadırlar. İşletmelerin finansal piyasalarda “reyting” alabilmeleri için en önemli koşul kurumsal yönetim ilkelerine uyum sağlamaları ve bunu işletmelerinde yaşam biçimi haline getirmeleri ile mümkün olmaktadır. ABD ve Avrupa ülkelerinde bu ilkeleri uygulamayan şirketler, borçlanmada daha yüksek faiz ödemek ve hisse senetlerinin düşük borsa fiyatlarına razı olmak zorunda kalmaktadırlar (Aysan 2007, s:22).

Kurumsallaşmanın temel felsefesi, kurumlarda devamlılığı belli kişilerin varlığına bağlı olmayan bir sistem oluşturmaktır. Her sistemde olduğu gibi, kurumsal bir yapıda da sistemin farklı unsurlarının birbiriyle ve sistemin bütünüyle ilişkisinin belirlenmesi ve görevlerin tanımlanması sağlıklı ve başarılı bir işleyiş için gereklidir (Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Aile Şirketleri Yönetim Rehberi 2011, s:11).

Çok yalın bir bakış açısıyla şirketlerin aslına ve özüne uygun bir biçimde yönetilmesi olan kurumsal yönetim (Deloitte Yayınları 2011, s:25) sadece pay sahiplerinin (shareholder) değil, özellikle menfaat sahiplerinin (stakeholder) de haklarını korumayı amaçlamaktadır. Pay sahipliği kavramı şirketin hissesine sahip olan kişi ya da grupları kapsarken, menfaat sahipliği kavramı ise pay sahipleri ile birlikte, şirket çalışanlarını, müşterileri, alacaklıları, tedarikçileri, devleti, sendikaları, çeşitli sivil toplum örgütleri vb. gibi işletmenin faaliyetleri ve geleceği ile ilgili tüm kesimleri kapsamaktadır. Başarılı ve uzun süreli bir işletme olmanın temelinde yatan unsur; işletmelerin kurumsal yönetim ilkeleri altında sadece pay sahiplerinin değil menfaat sahiplerinin de haklarını göz önünde bulundurarak yönetilmeleridir (Hemedoğlu, Evliyaoğlu ve Arslantaş 2012, s:85-86).

Şirketlerin tüm menfaat ve pay sahipleriyle etkili bir işbirliği ve iletişim içerisinde olması ve “birlikte yönetim-birlikte sorumluluk-birlikte varlık” anlayışını şirket hayat tarzı olarak benimsemeleri sonucunda; gelecekte, kurumsal yönetim kavramının gelişmesine ve genişleyerek toplumsal yapının tamamını etkilemesine yol açacaktır (Uyar 2012, s:51).

2.2. Kurumsal Yönetim İlkeleri

1999 yılında, OECD’nin kurumsal yönetim ilkelerini yayımlamasının ardından bu ilkeler Türkiye’de de yankı bulmuş ve 2003 yılında Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) kurumsal yönetim konusundaki boşluğu doldurmak amacıyla “Kurumsal Yönetim İlkeleri”ni yayımlamıştır (Kayacan 2006, s:34). Geleneksel yönetim anlayışından farklı

olarak, SPK tarafından oluşturulan *Seri.4 No.56 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesi ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ'deki* kuralların bir kısmı uyulması zorunlu, bir kısmı ise tavsiye niteliğindedir.

Kurumsal yönetim ilkeleri, menfaat sahiplerinin işletmeyle ilgili bilgilere güvenilir, kolay elde edilebilir, kolay kullanılabilir ve kolay anlaşılabilir şekilde ulaşmasını sağlamayı amaçlamaktadır (Aysan 2007, s:86) ve aynı zamanda yeni TTK'nun da alt yapısını oluşturmaktadır. Kurumsal yönetim ilkeleri şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adil olma olarak dört başlık altında toplanmaktadır. Bu ilkeleri aşağıdaki gibi kısaca açıklamak mümkündür (Sönmez ve Toksöy 2011, s: 64-66).

Şeffaflık (Transparency); Şirketlerin sadece geleceğe yönelik faaliyetleri ve karşılaşacağı riskleri değil, ayrıca geçmişteki bazı faaliyetlerini de yatırımcılara duyurması gerekmektedir. Özellikle kamuoyu ile karşılaştırılabilir bir bilgi paylaşımını doğru zamanda yapmaları gerekliliği iyi uygulamalarda ortaya konmaktadır. Şirketle ilgili gerek finansal gerekse finansal olmayan bazı bilgilerin, yani sır niteliğinde olmayan bilgilerin, doğru, zamanında ve anlaşılabilir şekilde kamuoyuna duyurulması gerekmektedir.

Hesap Verebilirlik (Accountability); Bu kavram şirkette yetkiyi ve otoriteyi elinde tutan ve kullanan kişilerin nasıl bir yol izlediklerinin, hangi yöntemlere başvurduklarının ve bunları nasıl kullandıklarının değerlendirilmesi için geleneksel mekanizmaları güçlendirmek amacıyla ön plana çıkmıştır. Hesap verebilirlik ilkesi aslında yetkili kişilerin hareketlerini ve bunların sonucu olarak ortaya çıkan performanslarını paydaşlara açıklama zorunluluğunu ifade etmektedir.

Sorumluluk (Responsibility); Sorumluluk ilkesi; şirket faaliyetlerinin ilgili mevzuata, toplumsal ve etik değerlere uygunluğunun sağlanmasıdır. Şirket yönetim kurulu ile tepe yönetiminin görevlerinin ve sorumluluklarının açık bir şekilde tarif edilmesi de bu ilkede önem kazanmaktadır. Şirket yönetimini hissedarlar adına denetlemekle yükümlü yönetim kurulu, şirketin faaliyetlerini yönetecek bir tepe yöneticisi seçmek ve gerekirse de yapılan performans değerlemesi sonucunda görevine son verme yetkisine sahiptir.

Adil Olma (Fairness); Adil yönetim anlayışının getirdiği bir zorunluluk olan bu ilkede şirket yönetimi, faaliyetlerini yerine getirirken doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenen herkese eşit uzaklıkta olmalıdır. Bu kavram sadece yöneticiler ya da paydaşlar açısından ele alınmamalıdır. Yani şirketin tüm çalışanlarına karşı adil bir politika izlenmelidir. Sonuç olarak, kurumsal yönetim ilkeleri şirketlerin doğru zamanda doğru karar verebilme yeteneklerini artırmayı hedeflemektedir. Bu hedeflere ulaşabilmek için de

şeffaf, adil ve hesap verebilir şirket kayıtlarının tutulması ve de iç ve dış denetimin doğru bir şekilde yapılmasının sağlanması gerekir (Gürelî Yayınları 2012, s:68).

3. YENİ TÜRK TİCARET KANUNUNDA KURUMSAL YÖNETİM VE GELİNEREN SON DURUM

1957 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6762 sayılı Türk Ticaret Kanun'unun (TTK), uluslararası ekonomik ve ticari gelişmeler sonucunda değiştirilmesi ihtiyacı doğmuş ve 1999 yılında Adalet Bakanlığı tarafından oluşturulan bir komisyonla beş yıl süren kapsamlı bir çalışma sonucunda bir taslak hazırlanarak adalet komisyonuna sunulmuştur (Cömert 2008, s:25). Kanun 13 Ocak 2011 tarih ve 6102 sayılı kanunla TBMM'nde kabul edilmiş ve 1 Temmuz 2012 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Yeni TTK'nun gerek taslak, gerek gelişim ve gerekse de kesinleşme sürecinde kurumsal yönetim ilkeleri esas alınmış ve bu ilkeler çerçevesinde son halini almış bulunmaktadır.

Bu bölümde 6102 sayılı yeni TTK'nunda kurumsal yönetim anlayışının yeri ve önemi incelenmiş ve kanunda kurumsal yönetim ilkeleriyle ilgili olarak yer alan maddelerin muhasebeyle doğrudan ilgili olanları incelenmiştir. Daha sonra, 6335 sayılı kanunla 6102 sayılı yeni TTK'nunda yapılan değişikliklerin kurumsal yönetim ilkelerine yönelik olarak incelenen bu maddelere etkileri analiz edilmiştir.

3.1. 6102 Sayılı TTK'nunda Kurumsal Yönetim ve Kanun'da Yer Alan Bazı İlgili Maddeler

Kurumsal yönetim ilkeleri esas alınarak hazırlanan yeni TTK'nun pek çok maddesinde kurumsal yönetim ilkelerine gerek dolaysız gerekse dolaylı yoldan atıflar yapılmış bulunmaktadır. Örneğin Kanunda iç kontrol, iç denetim, riskin erken saptanması ve yönetimi ile özel denetim konularına yer verilmiş olup; bu amaçla pay ve menfaat sahiplerinin, işletmelerin finansal bilgilerine daha kolay, daha hızlı ve güvenilir bir şekilde ulaşmaları sağlanmaya ve azınlık hakları korunmaya çalışılmıştır. Aşağıda yeni TTK'nun kurumsal yönetim ile ilgili önemli gördüğümüz bazı maddeleri ele alınmış ve bu maddeler ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmamızın bir sonraki bölümünde ise, 6335 Sayılı “*Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” ele alınmış olup, Kanun'un kurumsal yönetim ilkelerini ilgilendiren bazı maddeleri tekrara düşmemek açısından bahsi geçen bölümde ele alınmıştır.

3.1.1. Yönetim Kurullarının Kurumsal Yönetim İlkelerine Uygunluğu (Md.375 ve Md. 361)

Yeni TTK 375.maddesinde şirketlerin yönetim kurullarının devredilemez görev ve yetkileri arasında “*kurumsal yönetim ilkelerine ne ölçüde uyulduğuna ilişkin yıllık değerlendirme açıklaması istenmiştir*”. Ayrıca, 361.maddesinde de “*Yönetim kurulu*

üyelerinin, görevlerini yaparken kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zarar, şirket sermayesinin yüzde yirmibeşini aşan bir bedelle sigorta ettirilmiş ve bu suretle şirket teminat altına alınmışsa, bu husus halka açık şirketlerde Sermaye Piyasası Kurulumun ve ayrıca pay senetleri borsada işlem görüyorsa borsanın bülteninde duyurulur ve **kurumsal yönetim ilkelerine uygunluk** değerlendirmesinde dikkate alınır” hükmü yer almaktadır. Bu hükümler kurumsal yönetimin dört temel ilkesiyle doğrudan ilgili olup; şirket yönetiminde kurumsal yönetim ilkelerinin ön planda tutulmasını öngörmektedir.

3.1.2. İç Kontrol (Md. 367)

Bir işletmede iç kontrol sisteminin var olmamasının olumsuz sonuçları; para ve mal kaybı, hatalı kararlar alınması, suistimal ve dolandırıcılıklarla karşı karşıya kalınması, gelir kaybı ve amaçlara ulaşılamaması şeklinde ifade edilebilir (Uzun, www.denetim.net, 2012). Bu madde hükmü kapsamında ele alınan “iç kontrol” öncelikle kurumsal yönetimin sorumluluk ilkesine hizmet etmektedir.

Tüm işletmeler açısından son derece önemli olan iç kontrol kavramı “Yönetimin Devri” başlıklı yeni TTK’nun 367. maddesinde ele alınmış olup; işletmelerin iç kontrol sistemlerinin bir ölçüde biçimsel tarifini veren şekilde bir düzenleme yapılmıştır. Bu maddeye göre; “Yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümle, düzenleyeceği bir iç yönetmeliğe göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir”. Dolayısıyla, madde 367’deki düzenlemeler, anonim şirketlerde işletme yönetiminde bulunan kişilerin görev tanımlarının yapılarak yetki ve sorumluluk ilişkilerinin belirlenmesini ve biçimsel bir yapıya dayandırılmasını öngörmektedir.

3.1.3. Denetim Komitesi (Md.366)

Kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanabilmesinde etkili bir öneme sahip olan denetim komitesi, yeni TTK’nun 366.’ncı madde 2. fıkrasında “Yönetim kurulu işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilir” şeklinde ele alınmıştır. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere işletmelerin yönetim kuruluna, kurumsal yönetim ilkelerinde denetim komitesi olarak ifade bulan “Denetim Komitelerinin” kurulması konusunda yetki verilmiştir (Arıkan 2010, s:7). Ancak, iç denetim biriminin kurulması yönünde ise herhangi bir zorunluluk getirilmemiştir (İç Denetim Dergisi TİDE 2012, s:6). Denetim komitesinin varlığı o işletmedeki iç denetim fonksiyonunun etkinliği ve güvenilirliğini arttıracaktır. Dolayısıyla da, kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verebilirlik, şeffaflık ve sorumluluk ilkelerinin denetim komitesinin olduğu işletmelerde işlerliği artacaktır.

3.1.4. İç Denetim Fonksiyonu (Md. 366)

Yeni TTK’unda iç denetim fonksiyonu kavramına da yer verilmiş olup; işletmelerde iç denetim birimlerinin kurulmasını zorunlu tutmamakla birlikte, işletmelerde iç denetim biriminin kurulmasının gerekliliğini büyük ölçüde ortaya koymuştur. İç denetim, “*Bir kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve onlara değer katmak amacını güden bağımsız ve objektif bir güvence ve danışmanlık faaliyeti*” olarak tanımlanabilir. Ayrıca iç denetim, kurumun “*risk yönetim, kontrol ve yönetim süreçlerinin etkililiğini değerlendirmek ve geliştirmek amacına yönelik sistemli ve disiplinli bir yaklaşım getirerek kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur*” (Uluslararası İç Denetim Standartları 2010, s:2). Bu doğrultuda iç denetim, işletmelere bağımsız ve tarafsız güvence sağlamaktadır. Ticari hayatta uluslararası rekabet dikkate alınacak olursa, kurumsal yönetim ilkelerinde kaliteyi sağlayabilmek için iç denetim faaliyetlerine olan ihtiyaç kaçınılmazdır.

Yönetim kurulunun şirketin faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olabilmesi için bağımsız ve objektif bir güvence sistemine, diğer bir ifadeyle iç denetime, ihtiyacı vardır. Bu sebeple, her ne kadar işletmelerin iç denetim birimi kurmak gibi bir zorunluluğu olmasa da, yeni TTK ile birlikte gelen uygulamaları yerine getirebilmek için işletmelerin bünyelerinde bir iç denetim birimine ihtiyaç duyacakları aşikârdır. Ayrıca, iç denetim kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verebilirlik, şeffaflık ve sorumluluk ilkelerinin de olmazsa olmazdır.

3.1.5. Riskin Erken Saptanması ve Yönetimi (Md. 378)

Kurumsal yönetim sisteminin temel amaçlarından biri de, gelecekte karşılaşılabilecek risklere karşı işletmenin dayanıklılığını artırmaya çalışan “**risk odaklı**” bir çalışmanın örgütlenmesini sağlamaktır (Aysan 2007, s:234). Şirketlerin varlık ve sermayelerini koruyabilmeleri için risklerini yönetmeleri, sağlıklı bir kontrol ortamı oluşturmaları ve de etkin ve tarafsız bir denetim mekanizmasını hayata geçirmeleri gerekmektedir (Sebilcioğlu 2012, s:23). Kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verebilirlik, şeffaflık ve sorumluluk ilkeleri açısından işletmelerde risk odaklı yaklaşımın var olması önemli bir göstergedir.

Yeni TTK’unda kurumsal yönetimle ilgili olarak öne çıkan bir diğer düzenleme ise; şirketlerin varlığını, gelişimini ve devamını güvence altına almayı amaçlayan (Cömert 2008, s:27) ve madde 378’de yer alan “Riskin Erken Saptanması ve Yönetimine” ilişkin düzenlemedir. Bu düzenlemede; “*Pay senetleri borsada işlem gören şirketlerde, yönetim kurulu, şirketlerin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken tespiti, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, uzman bir komite kurmak, sistemi çalıştırmak ve geliştirmekle yükümlüdür. Diğer şirketlerde bu komite denetçinin gerekli görüp bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi hâlinde derhal kurulur ve ilk raporunu kurulmasını izleyen bir ayın*

sonunda verir” hüküm yer almaktadır. Her ne kadar bu hüküm çerçevesindeki uygulama sadece halka açık şirketlerle sınırlı tutulmuş olsa da; KOBİ’ler tarafından uygulanması da risk yönetimi açısından büyük önem taşımaktadır.

3.1.6. Özel Denetim (Md. 438 ve Md. 439)

Azınlık haklarının korunmasına yönelik olarak ise, yeni TTK’unda madde 438 ve madde 439’da “**özel denetim**” konusuna yer verilmiş bulunmaktadır. Madde 438 “*Her pay sahibi, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer almasa bile genel kuruldan isteyebilir. Genel kurul istemi onaylarsa, şirket veya her bir pay sahibi otuz gün içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden bir özel denetçi atanmasını isteyebilir*” denilmiş ve böylece pay sahiplerine ilgili işletmenin özel denetime tabi tutulmasını isteme hakkı getirmiştir. Madde 439’da ise; “*Genel kurulun özel denetim istemini reddetmesi hâlinde, sermayenin en az onda birini, halka açık anonim şirketlerde yirmide birini oluşturan pay sahipleri veya paylarının itibarî değeri toplamı en az birmilyon Türk Lirası olan pay sahipleri üç ay içinde şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinden özel denetçi atamasını isteyebilir. Dilekçe sahiplerinin, kurucuların veya şirket organlarının, kanunu veya esas sözleşmeyi ihlal ederek, şirketi veya pay sahiplerini zarara uğrattıklarını, ikna edici bir şekilde ortaya koymaları hâlinde özel denetçi atanır*” şeklinde olup genel kurulun özel denetimi istememesi halinde bile pay sahiplerine, pay sahibi oldukları şirketle ilgili olarak özel denetim yaptırabilmesi sağlanmıştır. Bu maddeler kapsamında getirilen hükümler kurumsal yönetim ilkelerinden adaletlilik, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerine öncelikle hizmet etmektedir.

Yeni TTK’nun kurumsal yönetimle ilgili önemli görülüp yukarıda açıklanan madde hükümlerinin kurumsal yönetim ilkeleriyle ilişkisini Tablo-1’deki gibi özetlemek mümkündür.

TABLO 1: 6102 Sayılı TTK’nun Kurumsal Yönetim ile İlgili Bazı Önemli Maddeleri ve Bu İlkelerle İlişkisi

6102 Sayılı TTK’nun Kurumsal Yönetim ile İlgili Maddeleri	Kurumsal Yönetim İlkeleriyle İlişkisi	Ticaret Şirketlerini İlgilendiren Maddeler
---	---------------------------------------	--

Md.375: Yönetim kurullarının kurumsal yönetim ilkelerine uygunluğu	Adaletlilik, Hesap verebilirlik, Şeffaflık, Sorumluluk	<i>“Şirketlerin yönetim kurullarının devredilemez görev ve yetkileri arasında kurumsal yönetim ilkelerine ne ölçüde uyulduğuna ilişkin yıllık değerlendirmenin yapılması”</i>
Md. 361: Yönetim kurulunun kusuru ve kurumsal yönetim ilkeleriyle uyumu	Adaletlilik, Hesap verebilirlik, Şeffaflık, Sorumluluk	<i>“Yönetim kurulu üyelerinin, görevlerini yaparken kusurlarıyla şirkete verebilecekleri zarar, şirket sermayesinin yüzde yirmibeşini aşan bir bedelle sigorta ettirilmiş ve bu suretle şirket teminat altına alınmışsa, bu husus halka açık şirketlerde Sermaye Piyasası Kurulumun ve ayrıca pay senetleri borsada işlem görüyorsa borsanın bülteninde duyurulması ve kurumsal yönetim ilkelerine uygunluk değerlendirmesinde dikkate alınacağı”</i>
Md 367: İç control	Sorumluluk	<i>“Anonim şirketlerde işletme yönetiminin yetki ve sorumluluk ilişkisinin biçimsel bir şekilde düzenlenmesi ve sorumlu pozisyonlarda bulunan kişilerin görev tanımlarının yapılması”</i>
Md 366: İç denetim fonksiyonu, Denetim komitesi	Hesap verebilirlik, Şeffaflık, Sorumluluk	<i>“Yönetim kurulu işlerin gidişini izlemek, kendisine sunulacak konularda rapor hazırlamak, kararlarını uygulamak veya iç denetim amacıyla içlerinde yönetim kurulu üyelerinin de bulunabileceği komiteler ve komisyonlar kurabilmesi”</i>
Md 378: Riskin erken saptanması	Hesap verebilirlik, Şeffaflık, Sorumluluk	<i>“Pay senetleri borsada işlem gören şirketlerde, yönetim kurulu, şirketlerin varlığını, gelişmesini ve devamını tehlikeye düşüren sebeplerin erken teşhisi, bunun için gerekli önlemler ile çarelerin uygulanması ve riskin yönetilmesi amacıyla, uzman bir komite kurmak, sistemi çalıştırmak ve geliştirmekle yükümlü olması”</i> <i>“Diğer şirketlerde bu komite denetçinin gerekli görüp bunu yönetim kuruluna yazılı olarak bildirmesi hâlinde derhal kurulması ve ilk raporunu kurulmasını izleyen bir ayın sonunda vermesi”</i>
Md 438: Özel denetim	Adaletlilik Hesap verebilirlik, Şeffaflık	<i>“Her pay sahibinin, pay sahipliği haklarının kullanılabilmesi için gerekli olduğu takdirde ve bilgi alma veya inceleme hakkı daha önce kullanılmışsa, belirli olayların özel bir denetimle açıklığa kavuşturulmasını, gündemde yer alması bile genel kuruldan isteyebileceği, genel kurul istemi onaylaması halinde şirket veya her bir pay sahibi otuz gün içinde, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden bir özel denetçi atanmasını isteyebileceği”</i>
Md 439: Özel denetiminin reddi durumu	Adaletlilik Hesap verebilirlik, Şeffaflık	<i>“Genel kurulun özel denetim istemini reddetmesi hâlinde, sermayenin en az onda birini, halka açık anonim şirketlerde yirmide birini oluşturan pay sahipleri veya paylarının itibarî değeri toplamı en az birmilyon Türk Lirası olan pay sahipleri üç ay içinde şirket merkezinin bulunduğu yer asliye ticaret mahkemesinden özel denetçi atanmasını isteyebileceği, dilekçe sahiplerinin, kurucuların veya şirket organlarının, kanunu veya esas sözleşmeyi ihlal ederek, şirketi veya pay sahiplerini zarara uğrattıklarını, ikna edici bir şekilde ortaya koymaları hâlinde özel denetçinin atanabileceği”</i>

3.2. 6335 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kurumsal Yönetim İlkeleri ile İlgili Yapılan Değişiklikler

6102 Sayılı TTK ile kurumsal yönetim ilkelerine sıkça atıf yapılmıştır. Ancak, 6102 Sayılı TTK yürürlüğe girmeden 26.06.2012 tarihinde kabul edilen söz konusu kanunda 6335 Sayılı “Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”la birlikte bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler kurumsal yönetim ilkelerini etkileyecek nitelikteki değişiklikleri de kapsamaktadır. 6102 Sayılı TTK’unda geri adım atılması olarak yorumlanabilecek değişiklikler kurumsal yönetim ilkeleri bazında sorgulanmaya muhtaç hale gelmiş bulunmaktadır.

Tablo-2’de de özetlendiği gibi, 6102 Sayılı TTK henüz yürürlüğe girmeden Kanunun bazı maddelerinde önemli değişiklikler yapılmış bulunmaktadır. Bu değişikliklerin en önemlilerinden biri de defter tutma yükümlülüğüdür. 6102 Sayılı TTK’nun 65. maddesinde ticari defterlerin “Türkiye Muhasebe Standartlarına” göre tutulacağı belirtilmiş olup; 6335 Sayılı Kanunda bu durum ticari defterlerin VUK’na göre tutulması, finansal tabloların ise muhasebe standartlarına göre düzenlenmesi gerektiği şeklinde değiştirilmiştir. Bu durum ilgili Kanun’un “vergi için muhasebe yerine, bilgi için muhasebe” düşüncesinden ve ruhundan ayrıldığı ve bu anlamda da kurumsal yönetim ilkelerinden öncelikle hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerine ters düştüğü şeklinde ifade edilebilir.

6102 Sayılı TTK’unda öne çıkan bir diğer önemli değişiklik ise, bağımsız denetim ile ilgili olan hükümlerdir. Bu Kanun’da, önceden “sermaye şirketlerinin bağımsız denetime tabi olduğu” ifade edilmişken, 6335 Sayılı Kanun’da bağımsız denetime tabi olacak şirketlerin Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceği ifade edilmiştir. Bakanlar Kurulu Resmi Gazetede yayımlanan “Karar Sayısı - 2012/4213 - Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair Karar” ile hangi şirketlerin bağımsız denetime tabi olacağını belirlemiş ve bu kararını (I) ve (II) Sayılı listeler halinde açıklamıştır (Resmi Gazete, 23.01.2013 tarih ve 28537 sayılı).

TABLO 2: 6335 Sayılı Kanun Çerçevesinde Kurumsal Yönetim İlkeleri ile İlgili Yapılan Değişiklikler

6102 Sayılı TTK	6335 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler	Konu	Kurumsal Yönetim İlkeleriyle İlişkisi
Ticari defterler Türkiye Muhasebe Standartlarına göre tutulur.	VUK hükümlerinin defter tutma ve kayıt zamanı ile ilgili düzenlemelerin zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Türkiye Muhasebe Standartları'na göre defter tutma zorunluluğu konusundaki düzenlemeler metinden çıkarılmıştır.	Defter tutma yükümlülüğü	Hesap verebilirlik, Şeffaflık

İştirak taahhüdünden doğan borç hariç, pay sahipleri şirkete borçlanamaz.	Pay sahipleri sermaye taahhüdünden doğan vadesi gelmiş borçlarını ifa etmedikçe ve şirketin serbest yedek akçelerle birlikte kârı geçmiş yıl zararlarını karşılayacak düzeyde olmadıkça şirkete borçlanamazlar. Yasalaşan metinde yeni TTK'nun söz konusu 358. maddesine aykırı şekilde pay sahiplerine borç verenlerin adli para cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir.	Pay sahiplerinin şirkete borçlanma yasağı	Hesap verebilirlik, Sorumluluk, Şeffaflık
Sermaye şirketleri bağımsız denetime tabidir.	Bakanlar Kurulu bağımsız denetime tabi olacak şirketlerin belirlenmesine ilişkin karar taslağını (I) ve (II) Sayılı liste halinde yayımlamıştır. Bu listelerde hangi şirketlerin bağımsız denetime tabi olacağı belirlenmiştir.	Bağımsız denetim yükümlülüğü	Hesap verebilirlik, Şeffaflık
Olumsuz görüş yazılan veya görüş verilmesinden kaçınılan durumlarda genel kurul, söz konusu finansal tablolara dayanarak, özellikle açıklanan kâr veya zarar ile doğrudan veya dolaylı bir şekilde ilgili olan bir karar alamaz.	Olumsuz görüş yazılan veya görüş verilmesinden kaçınılan durumlarda dahi genel kurul kâr veya zarar ile doğrudan veya dolaylı bir şekilde ilgili olan bir karar alabilecektir.	Bağımsız denetçinin olumsuz görüş yazısı hazırlaması	Hesap verebilirlik, Sorumluluk, Şeffaflık
İnternet sitesi kurulması tüm sermaye şirketleri için zorunluluk arz eder.	Denetime tabi sermaye şirketleri internet sitesi kurmak zorundadır. Küçük ölçekli şirketler için bu zorunluluk bulunmamaktadır.	İnternet sitesi kurulması	Hesap verebilirlik, Şeffaflık
1524. madde de gösterilen zorunlu içeriğin internet sitesinde yayımlanması mecburidir.	İnternet sitesinde yayımlanacak bilgilere de sınırlandırma getirilmiştir. Yapılan değişikliklerle, şirketlerin her türlü finansal tabloları ve bunlara ilişkin raporları artık internet sitesinde yayımlanmayacaktır.	İnternet sitesinde yayımlanması gereken zorunlu içerik	Hesap verebilirlik, Şeffaflık

İstanbul Sanayi Odasının (İSO) internet sitesinde kamuoyuna açıklamış olduğu ilk 500 ve ikinci 500 sanayi kuruluşu listelerine bakıldığında; ilk 500 şirketten **sadece 384'ünün** Karar'da belirtilmiş olan 200 milyon TL ciro hedefini sağlayabildiği ve 116'sının ise sağlayamadığı görülmektedir (Gökmen 2012, <http://www.vergisorunlari.com.tr/yazi.aspx?yazino=34>). Ayrıca, denetim zorunluluğu

getirilen 384 firmadan da halka açık olanlar, zaten bağımsız denetime tabi oldukları için, düşüldüğünde de kalan firmalarda bağımsız denetim uygulanacaktır (Öncü 2012, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ekremoncu/053/>). Konuya KOBİ'ler açısından bakılacak olursa, (II) sayılı listedeki kriterleri aşacak KOBİ'lerin sayısı çok az olacak ve bu sebeple de KOBİ'lerin çok az bir kısmı bağımsız denetime tabi olacaktı. Ancak, 11.04.2013 tarihli 28615 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6455 Sayılı "Gümrük Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un 80.maddesinde, bağımsız denetime tabi olacak şirketler ile ilgili olarak tekrar bir çalışma yapılmış ve TTK'nun 397.maddesine aşağıda yer alan 5. ve 6.fıkralar eklenmiştir (11.04.2013 tarih ve 28615 sayılı Resmi Gazete).

"Dördüncü fıkra kapsamı dışında kalan anonim şirketler ile 4572 sayılı Kanun kapsamındaki kooperatifler ve bunların bağımsız denetime tabi olmayan üst kuruluşları bu fıkra hükümlerine göre denetlenir. Denetime ilişkin usul ve esaslar ile bu fıkra uyarınca denetim yapacak denetçilerin niteliklerine, uyacakları etik ilkelere, görev ve yetkilerine, seçilmelerine, görevden alınmalarına veya ayrılmalarına; denetimin ve denetim raporlarının içeriğine ve raporun genel kurula sunulmasına ilişkin hususlar Gümrük ve Ticaret Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Kanunun denetçinin sorumluluğuna ilişkin hükümleri, bu fıkra uyarınca denetim yapacak denetçilere de kıyasen uygulanır. Beşinci fıkra kapsamında denetime tabi olduğu hâlde söz konusu denetimi yaptırmayanların finansal tabloları ve yönetim kurulu yıllık faaliyet raporu düzenlenmemiş hükmündedir."

Buna göre, 6335 Sayılı Kanun'la bağımsız denetim dışında kalan anonim şirketler (ki çoğu KOBİ niteliğindedir) için denetim zorunluluğu getirilmiş bulunmakla birlikte denetimin niteliği ve içeriği Bakanlar Kurulu'nun kararına bırakılmıştır. Dolayısıyla, KOBİ'ler için bir denetim beklenmekte olup; ancak, henüz bu denetimin şekli kesin bir netlik kazanmamıştır.

Konuyla ilgili bir diğer değişiklik ise bağımsız denetçi olarak yetkilendirilecekler ile ilgili olarak gelmiştir. 6335 Sayılı Kanun'la birlikte 6102 Sayılı Kanununun Geçici 6.maddesinin 4.fikrasına göre (30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete); 1/6/1989 tarihli ve 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununa göre yeminli mali müşavirlik hakkını kazanmış olan meslek mensupları ile mülga 3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile 6762 sayılı Kanun hükümlerine göre ticaret şirketleri nezdinde denetim yetkisine en az on yıldır sahip olanlar, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunca öngörülen eğitimi tamamlamış olmaları hâlinde sınav veya başkaca bir şart aranmaksızın bağımsız denetçi olarak yetkilendirilir" şeklinde bir hüküm getirilmişti. Ancak 12.07.2012 tarih ve 28351 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6353 Sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

Yapılmasına Dair Kanun”un 64.maddesi ile birlikte 6102 Sayılı Kanunun Geçici 6.maddesinin 4.fıkrası yürürlükten kaldırılmış bulunmaktadır. Geline son durumda, bağımsız denetçi olabilme kriterlerinin belirlenmesi Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurulu’nun yetkisindedir.

6335 Sayılı Kanun’da yapılan bir diğer önemli değişiklik ise “*internet sitesi kurulması ve internet sitesinde yayımlanması zorunlu bilgiler*” konusunda yapılan değişikliklerdir. 6102 Sayılı TTK öncesinde internet sitesi kurulması tüm sermaye şirketleri için zorunluluk arz ederken, denetime tabi sermaye şirketleri internet sitesi kurmak zorunda olduğu, küçük ölçekli şirketler için herhangi bir zorunluluk bulunmadığı ifade edilmiştir. Yine, internet sitesinde yayımlanacak bilgilere de sınırlandırma getirilmiş olup; yapılan değişiklikle, şirketlerin her türlü finansal tabloları ve bunlara ilişkin raporları artık internet sitesinde yayımlanmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Oysaki kurumsal yönetim ilkelerinden şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri gereğince, günümüz koşullarında bilgiye en kolay ve hızlı erişim yolu olan internette şirketlere ait bazı finansal bilgilerin yer almayacak olması, bu ilkelerin zedelenebileceği anlamına gelmektedir.

Oysa 6102 Sayılı TTK uygulanmaya başlanmadan önce KOBİ’de bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanım yaygınlığı, 2006 - 2010 Bilgi Toplumu Stratejisi Eylem Planı’nın da katkılarıyla artış göstermiş ve 2010 yılında web sayfası (sadece ana sayfası olanlar dâhil) kullanımında 2005 yılına göre artış olmuştur (Bkz. Tablo-3). 6335 sayılı Kanun’la işletmelerin internet sitesi kurması ile ilgili yukarıda açıklanan değişiklikler yapılmış olsa dahi, ister KOBİ olsun isterse büyük ölçekli işletme olsun, işletmelerin internet sitesi kurmaları ve işletme bünyesindeki gerekli bilgileri kamuoyuna açıklamaları bir ihtiyaçtır ve bilgi toplumu olmanın da bir gereğidir. Yukarıda sayılan 6102 Sayılı TTK’nundaki tüm bu değişiklikler, özellikle KOBİ’ler için, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanabilirliğini sorgulanabilir hale getirmiştir.

TABLO 3: Çalışan sayılarına göre web sayfası olan girişimlerin oranı (2005- 2010)

ÖLÇEK	YILLAR	
	2005	2010
10-49	%43,29	%48,0
50-249	%70,89	%73,9
250+	%90,47	%87,3

Kaynak: KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011-2013, (2011, s:36).

SONUÇ

Son yıllarda, iş dünyasında yıllarca faaliyet gösteren dünya devi şirketlerin ve kurumların bir anda yok olduğuna tanık olunmuş ve oluşumları için uzun yıllar çaba gösterilerek kazanılan kurumsal itibarların bir gecede yitirildiği gözlemlenmiştir. Şirketlerin yanı sıra hissedarlar, yatırımcılar, üst düzey yöneticiler ve çalışanlar da iş,

servet ve itibarlarını kaybetmişlerdir. Yaşanan ve bedeli çok ağır olan bu deneyimler sonucunda şirket ve kurumların kurumsal varlık ve itibarlarının sürdürülebilirliği için “kurumsal yönetim” anlayışına sahip olmak ve “kurumsal yönetim ilkelerine” uyum göstermek hayati bir önem taşımaktadır.

Kurumsal yönetim ihtiyacı işletmelerde yaşanan büyümenin doğal bir sonucudur. Her işletmeye uygun tek tip bir iyi kurumsal yönetim sistemi ise maalesef yoktur. Her işletme kendi kurumsal yönetim sistemini kendi ihtiyaçları doğrultusunda kendisi geliştirmek ve yönlendirmek zorundadır. Başarılı bir kurumsal yönetim uygulaması sonucunda işletmelerde profesyonel yönetim anlayışı gelişme gösterir, yönetimde çıkar çatışmaları engellenir, kaynaklar etkin kullanılır ve sürdürülebilirlik sağlanır. Dolayısıyla da şirketlerin değeri artar, alternatif finansman kaynaklarına erişim kolaylaşır ve finansman maliyetleri de azalır.

Kurumsal yönetim ilkeleri anlayışını benimseyen gerekçelerle oluşturulan 6102 sayılı TTK ile birlikte, ülkemizde tüm şirketlerin bu ilkelere uygun bir yönetim anlayışında yönetilmeleri amaçlanmıştı. Ancak, 6102 Sayılı TTK yürürlüğe girmeden, 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6335 Sayılı Kanunla, 6102 Sayılı Kanun’da değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler sonucunda da 6102 Sayılı TTK’nun gerekçesinde belirtilen kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin beklentilerden uzaklaşmıştır. Bunun sonucu olarak da, 6102 Sayılı TTK kapsamında KOBİ’ler açısından uygulanması beklenen kurumsal yönetim ilkelerinin yasal zorunluluğu da ertelenmiş oldu.

Uluslararası araştırmalar göstermektedir ki, aile şirketlerinin yaklaşık %40’ının ilk beş yılda, kalanların %66’sının ise ikinci kuşakta kapandığı ya da el değiştirdiği ve geriye kalanların da ancak %17’sinin üçüncü kuşakta varlığını sürdürebildiği ortaya konmuştur (Küçük 2010, 36). Bu veriler göstermektedir ki, KOBİ’lerin temel sorunu sürdürülebilirliktir. Gerek ülkemiz ve gerekse dünya ekonomisinde faaliyet gösteren işletmelerin çok önemli bir kısmını oluşturan KOBİ’lerin (Pekdemir 2012, 18) de sürdürülebilir bir büyüme için kurumsal yönetim modelini uygulamaları ise kaçınılmazdır. KOBİ yöneticilerinin kurumsal yönetim ilkelerini benimsemeleri yasal bir zorunluktan çok ihtiyaç esastır.

Ülkemizde KOBİ’lerin yaklaşık %95’inin tek sahipli ve bünyesinde de 1 ya da 2 kişi çalıştırdığı (Söyler 2010, 123) dikkate alınacak olursa; kurumsal yönetim ilkelerinin gereği olarak işletmelerde oluşturulması ve uygulanması gereken yönetim kurulu, denetim komitesi, etkili iç kontrol yapısı, risk yönetimi gibi uygulamaların gerçekleştirilmesine ilişkin bir ihtiyacın önceliğinden söz etmek mümkün değildir. Ayrıca bu unsurların KOBİ’ler açısından tam anlamıyla uygulanabilmeleri hem finansal, hem de insan kaynakları açısından (Sönmez ve Toksoy 2011, 83) çok mümkün değildir. Oysa büyüme eğilimi gösteren KOBİ’lerin büyüme sürecinin her bir aşamasında ihtiyaç duyacakları kurumsal yönetim ilke veya ilkeleri farklılaşacak ve öncelik sırası değişecektir. Diğer bir ifadeyle, büyümenin her aşamasında (liderlik, otorite, kontrol,

bürokratik ve büyüme süreci) (Sönmez ve Toksoy 2011, 75)) ihtiyaç duyulacak kurumsal yönetim ilkesi veya ilkeleri birbirinden farklı olacaktır. Örneğin çalışan sayısı 10'un altında olan ve toplam işletmeler içindeki payı %95'e varan mikro ölçekli işletmelerde kurumsal yönetim ilkelerinin tamamının uygulanabilirliğinden bahsetmek yerine, bu ilkelerden sadece şeffaflık ilkesini uygulamaya almalarını beklemek (Sönmez ve Toksoy 2011, 88) daha rasyonel olacaktır.

Kurumsal yönetim ilkelerinin tamamının uygulanmasının KOBİ'ler için faydalı olduğu aşikâr olmakla birlikte, bu uygulama aynı zamanda çok zor ve maliyetlidir. Dolayısıyla, bu ilkelerin uygulanmasının yasalara dayandırılması KOBİ'ler için özendirici olmaktan uzaktır. Yasal zorunluluk olması durumunda söz konusu ilkelere ihtiyaç duymayan KOBİ'ler doğal olarak yasal zorunluluktan kaçınma yolları arayacak ya da yasayı uygulamış olmak için uygulayabileceklerdir. Oysa büyüme eğilimi gösteren ve büyüme sürecine giren KOBİ'ler, bu sürecin her bir aşamasında farklı bir kurumsal yönetim ilke veya ilkelerine ihtiyaç duyacaklar ve bu ihtiyaç sonucunda da doğal olarak bu ilke veya ilkeleri gönüllülük esaslı olarak uygulayacaklardır. Bu durum, ulusal ve uluslararası rekabetin ve sürdürülebilirliğin de doğal bir sonucudur.

Gerek taslak, gerek gelişim ve gerekse de kesinleşme sürecinde kurumsal yönetim ilkelerinin esas alındığı TTK çalışmalarının ürünü olan 6102 sayılı TTK, 6335 sayılı kanunla getirilen değişikliklerle kurumsal yönetim ilkelerinden uzaklaşmıştır. Ancak 6353 ve 6455 Sayılı Kanun'larla daha sonra getirilen değişiklikler ise, bazı geri adımların atılmasını ve tekrar kurumsal yönetim ilkelerine yaklaşılmasını sağlamıştır.

Kurumsal yönetim ilkeleri eksenli 6102 Sayılı TTK'nun bu eksenden sapma (veya bu eksene ulaşımının ertelenmesinin) nedenleri; bu gelişime sivil toplum kuruluşlarının ve/veya KOBİ'lerin ne derecede etkili oldukları; KOBİ'ler için kurumsal yönetim ilkelerini uygulamanın fayda ve maliyetlerinin neler olduğu; KOBİ'lerin kurumsal yönetim uygulama tercihlerinin (yasal zorunluluk esaslı mı yoksa inisiyatif esaslı mı uygulanması gerektiği) belirlenmesi gibi konular bundan sonraki akademik yazında incelenmesi gereken konulardır.

KAYNAKÇA

Arıkan, Y.; “Yaşanan Ekonomik Gelişmelerin, Yeni TTK ve Yapılan Yasal Düzenlemelerin Işığında, Muhasebe Mesleğinde Yeni İş Alanları”, *Mali Çözüm Dergisi*, Kasım-Aralık 2010, s:7-16.

Arslandaş, C. C.; **Kurumsal Yönetimin Yönetim Kuruluna Yansımaları**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, Kasım 2012.

Aysan, M.; **Kurumsal Yönetim ve Risk**, Elit Ofset, 1. Baskı, 2007.

Cohen, J., Krishnamoorthy, G. ve Wright, A.; “Corporate Governance in the Post-Sarbanes-Oxley Era: Auditors’ Experiences”, *Accounting Research* Vol.27, No.3, Fall 2010, s:751-786.

Cömert, N.; “Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Kapsamında İç Denetim ve İç Kontrol”, *İç Denetim Dergisi* Kış 2008, Sayı:21, s:24-27.

Deloitte Yayınları; **Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Şirketim, İş Dünyasında yeni Bir Perde Açılıyor**, 2011.

Gökmen, S.; “Bağımsız Denetim ve Denetçilik Doğmadan Öldürülecek Gibi”, <http://www.vergisorumlari.com.tr/yazi.aspx?yazino=34>, Erişim Tarihi: 26.11.2012.

Gürel Yayınları; **Son Değişiklikler ile 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu**, 2012.

Hemedoğlu, E., Evliyaoğlu F. ve Arslantaş C.; “Stakeholder Relationships of ISE 50 Firms in Terms of Corporate Governance: A Corporate Perspective of Stakeholder Theory”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Yönetim, Yıl:23, Sayı:71, Şubat 2012, s:83-99.

İç Denetim Dergisi (TİDE); “Yeni Türk Ticaret Kanunu ve İç Denetim”, Kış 2012, Sayı:31, s:6-13.

Kayacan, M.; *Küreselleşen Dünyamızda Yeni Şirket Gündemi. Kurumsal Yönetim, TEDMER Türkiye ve Etik Değerler Merkezi Vakfı*, Yayın No:1, Aralık 2006, (1-84).

KOSGEB; **KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011-2013**, Ankara, 2011.

Kurumsal Yönetim Derneği; **Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Aile Şirketleri Yönetim Rehberi**, 4. Baskı, Aralık 2011.

Küçük, T.; *Türkiye I. Muhasebe Uzmanlığı Kongresi, KOBİ’lerin Gelişiminde Muhasebe ve Denetimin Önemi*, Protokol Konuşması, *TMUD Yayınları*, Yayın No:10, İstanbul, 2010, s:34-36.

OECD Publications; **Principles Of Corporate Governance (Revised Ed.)**, Paris, 2004.

Öncü, E.; “Yeni TTK Uyarınca 90.000 Anonim Şirketten Kaç Tanesi Bağımsız Denetime Tabi Olacaktır?”, <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/ekremoncu/053/>, Erişim Tarihi: 25.11.2012.

Pekdemir, R.; “Kobiler için TFRS/UFERS Kim ve Ne için?”, *Vergi Sorunları Dergisi*, Sayı:290, Kasım 2012, (17-23).

Resmi Gazete, 14.01.2011 tarih ve 27846 Sayılı, Kanun No:6102 “**Türk Ticaret Kanunu**”, Kabul Tarihi: 13/01/2011.

Resmi Gazete, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı, Kanun No: 6335 “**Türk Ticaret Kanunu İle Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**” Kabul Tarihi: 26/06/2012.

Resmi Gazete, 12.07.2012 tarih ve 28351 sayılı, Kanun No: 6353 “**Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**” Kabul Tarihi: 04/07/2012.

Resmi Gazete, 4.11.2012 tarih ve 28457 Sayılı, “**Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**”.

Resmi Gazete, 23.01.2013 tarih ve 28537 sayılı, “**Bağımsız Denetime Tabi Olacak Şirketlerin Belirlenmesine Dair Karar**”, Bakanlar Kurulu Kararı, Karar Sayısı: 2012/4213.

Resmi Gazete, 11.04.2013 tarih ve 28615 sayılı, Kanun No:6455 “**Gümrük Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**”, Kabul Tarihi: 28/3/2013.

Sebilcioğlu, F.; “**Yeni Türk Ticaret Kanunu**”, **Kurumsal Yönetim Dergisi**, Sayı:16, Yaz 2012, s:22-23.

Sönmez, A. ve Toksoy, A.; “**Kurumsal Yönetim İlkelerinin Türkiye’deki Aile İşletmelerine Uygulanabilirliği**”, **Maliye Finans Yazıları Dergisi**, Yıl:25, Sayı:92, Temmuz 2011.

Söyler, K.; “**Türkiye I. Muhasebe Uzmanlığı Kongresi, KOBİ’lerin Gelişiminde Muhasebe ve Denetimin Önemi, III. Oturum Konuşması**”, **TMUD Yayınları**, Yayın No:10, İstanbul, 2010, (123-127).

The activities of the European Union for small and medium-sized enterprises (SMEs) SME Envoy Report, Brussels, 8.2.2005, (1-48).

The Cadbury Report; “**The Financial Aspects of Corporate Governance**”, The Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance and GEE and Co. Ltd, Burgess Science Press, London, 1 December 1992.

Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE);**Uluslararası İç Denetim Standartları, Uluslararası Mesleki Uygulama Çerçevesi (UMUÇ)**, Ocak 2010.

Uyar, N.; “**Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumda Durumumuz Nedir?**”, **Kurumsal Yönetim Dergisi**, Sayı :15, İlkbahar 2012, (50-52).

Uzun, A. K.; “**İşletmelerde İç Kontrol Sistemi**”, **www.icdenetim.net**, Erişim Tarihi:07.09.2012.